

Efektifitas Sumber Daya Manusia Balai Taman Nasional Terhadap Pengelolaan Kawasan Taman Nasional Wakatobi

¹Hasirun, ²Anwar Sadat, ³Mahyudin

¹Mahasiswa FISIP UM. Buton

²Dosen FISIP UM. Buton

³Dosen FISIP UM. Buton

Abstrak: Tujuan ini adalah mendeskripsikan bagaimana efektifitas dari pemanfaatan sumber daya manusia dalam Pengelolaan Kawasan Taman Nasional Wakatobi. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana Metode ini dapat juga digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru sedikit diketahui. Hasil Penelitian Efektivitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Kawasan Taman Nasional Wakatobi berdasarkan atas indikator : Faktor menciptakan suasana/iklim pada Balai Taman Nasional Wakatobi tidak berjalan dengan baik, terbukti tidak adanya pengarahan dan petunjuk untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang pegawai, Potensi Pegawai merupakan hal yang utama bagi seorang pegawai didalam melaksanakan segala tugas yang ada demi untuk memperbesar tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang ada dalam suatu badan usaha atau organisasi tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal, Faktor Pemberdayaan atau Peraturan sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dengan adanya sanksi-sanksi yang tegas maka diharapkan para pegawai bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal, Perlindungan sistem penyangga kehidupan yaitu dengan melakukan kegiatan Pemberantasan *illegal fising* dan perambahan kawasan.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Balai Taman Nasional, Wakatobi*

Abstract: This objective is to describe how effective the utilization of human resources is in the Management of the Wakatobi National Park Area. This type of research is qualitative research where this method can also be used to gain insight into something that is only slightly known. Research Results on the Effectiveness of Human Resources on the Management of Wakatobi National Park Areas based on indicators: Factors creating an atmosphere / climate at Wakatobi National Park Office are not going well, proven that there is no direction and instructions for completing tasks assigned to employees, tasks that given is not in accordance with the capabilities and fields of employees, Employee Potential is the main thing for an employee in carrying out all existing tasks in order to enlarge his responsibilities, so that the objectives in a business entity or organization can be achieved with maximum results, Empowerment Factors or Regulations are in accordance with pre-determined regulations and with strict sanctions it is expected that employees can carry out work in accordance with existing regulations, so that maximum work results are achieved, Protection of life support systems namely by conducting illegal eradication activities and regional encroachment.

Keywords: Human Resources, National Park Hall, Wakatobi

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi tuntutan tugas atau pekerjaan baik sekarang maupun yang akan datang, maka kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi sebuah keharusan dan mutlak dilakukan oleh sebuah Organisasi. Pengembangan sumber daya manusia membantu menyiapkan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan .

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru, ini merupakan pendapat dari Sadili (2006;107).

Berdasarkan pendapat diatas maka pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Taman nasional adalah kawasan pelestarian alam yang mempunyai ekosistem asli, yang dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, pariwisata, dan rekreasi (Undang-undang No.5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya).

Di Indonesia, meskipun tidak semua kawasan konservasi yang mendapatkan status dan label taman nasional sesuai dengan definisi national park sebagaimana dimaksudkan IUCN, tetapi seluruh taman nasional kita memenuhi syarat untuk dikategorikan *protected areas*, yaitu suatu kawasan yang ditetapkan khususnya bagi perlindungan dan pemeliharaan keanekaragaman hayati, sumberdaya alam, dan budaya yang dikelola melalui peraturan perundangan atau instrumen lain yang efektif.

Karena taman nasional merupakan salah satu bentuk *protected area*, maka selain perlindungan ekosistem dan pemanfaatannya (wisata, pendidikan, penelitian, dan penunjang budidaya), sesungguhnya ada satu misi pokok yang sangat penting namun belum banyak dilaksanakan para pengelola taman nasional yaitu pengelolaan biodiversity pada kawasan tersebut.

Taman Nasional Kepulauan Wakatobi Merupakan salah satu dari sedikit dan terluas taman nasional laut di Indonesia. Terumbu karang dan ikan termaksud sumber daya penting yang menjadi fokus pengelolaan Taman Nasional Kepulauan Wakatobi.

Kawasan wakatobi Meliputi seluruh perairan pulau Wangi-Wangi, Kaledupa, Tomia, Binongko, Runduma dan Moromaho. agar pengelolaan Taman Nasional Kepulauan Wakatobi dapat berjalan dengan baik, sehingga dapat berjalan optimal sesuai tugas pokok dan berdasarkan keputusan Dirjen Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam nomor : SK.149/IV-KK/2007 tanggal 23 juli 2007 yang merupakan hasil revisi surat keputusan Direktur Jenderal Perlindungan Hutan dan Pelestarian Alam nomor : 198/kpts/DJ-IV/1997 tanggal 31 Desember 1997. fungsinya, maka TNKW di kelola dengan sistem zonasi melalui surat keputusan direktur jenderal perlindungan hutan dan pelestarian alam nomor : 198/kpts/DJ-IV/1997 tanggal 31 Desember 1997.

Kebijakan pengembangan daerah sekitar kawasan tidak semata-mata menjadi kebijakan Taman Nasional Kepulauan Wakatobi, akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan dikoordinasikan dengan sektor-sektor pembangunan lain. menurut Wiratno (2010) yang terkait seperti: Perikanan, Pertanian, Pariwisata, Perhubungan, Pekerjaan umum, Perindustrian, Kehutanan dan lain-lain. Keterpaduan antar sektor ini, khususnya menyangkut tata ruang wilayah kabupaten Wakatobi, yang mutlak diperlukan untuk meningkatkan pengembangan pemanfaatan potensi sumber daya alam Taman Nasional Kepulauan Wakatobi, sehingga meningkatkan proses pengembangan wilayah dan kesejahteraan masyarakat, tanpa mengabaikan aspek-aspek konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Dengan demikian keberadaan zonasi dalam

sistem pengelolaan taman nasional menjadi sangat penting, tidak saja sebagai acuan dalam menentukan gerak langkah pengelolaan dan pengembangan konservasi di taman nasional, tetapi sekaligus merupakan sistem perlindungan yang akan mengendalikan aktivitas didalam dan disekitarnya.

Pengelolaan Taman Nasional Wakatobi dihadapkan pada masalah klasik, seperti keterbatasan sumber daya manusia, baik kualitas maupun kuantitasnya mengakibatkan sistem kerja yang dibangun tidak baik sehingga mendorong ketidakjelasan pelaksanaan kegiatan minimal yang harus dilaksanakan di tingkat resot/lapangan. Hal ini lebih lanjut mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran pegawai di lapangan. Ketika lapangan ditinggalkan, maka kawasan seolah-olah menjadi tidak bertuan dan cenderung mengarah ke dalam situasi yang disebut sebagai "*open acces*".

Pada situasi seperti inilah maka intensitas berbagai bentuk gangguan terhadap kawasan semakin meningkat. Gangguan tersebut terwujud dalam berbagai kegiatan illegal antara lain perambahan, konflik batas, illegal fishing, dan pendudukan kawasan oleh berbagai pihak yang tidak bertanggungjawab. Gangguan ini akan semakin meningkat sebagai akibat rendahnya kualitas dan kuantitas pegawai di lapangan.

Kegiatan illegal yang terjadi dia kawasan taman nasional meningkat dari tahun ketahun, berdasarkan obsevasi awal bahwa untuk data kegiatan illegal fishing pada tahun 2014 sebanyak 8 kasus, tahun 2017 sebanyak 10 kasus dan tahun 2015 terdapat 13 kasus. Sedangkan untuk

perambahan kawasan pada tahun 2016 sebanyak 5 kasus, tahun 2017 sebanyak 7 kasus dan tahun 2018 terdapat 11 kasus. (Data Balai Taman Nasional Wakatobi tahun 2019)

Beberapa faktor internal lainnya yang berpengaruh terhadap pengawasan taman nasional seperti aksesibilitas yang rendah, kondisi lapangan yang berat, keberadaan suku-suku asli serta kemampuan kontrol yang rendah dipihak pengelola kawasan yang sangat luas, masih menjadi tantangan klasik yang belum juga mendapat pemecahan yang tepat.

Kondisi tersebut masih diperpuruk lagi oleh kondisi eksternal yang juga sering mendukung, seperti kecepatan perubahan tata guna lahan di sekitar taman nasional untuk kegiatan-kegiatan yang sering tidak sesuai dengan tujuan pengelolaan taman nasional.

Permasalah diatas dapat diatasi apabila sumber daya manusia dapat berperan secara optimal dalam melukan pengawasa terhadap pengelolaan taman nasional wakatobi, Oleh karena itu sangat perlu adanya pengembangan terhadap kapasitas pegawai dalam bentuk pelatihan-pelatihan dan bimbingan teknis

Berdasarkan penjabaran diatas tersebut peneliti mengilustrasikannya kedalam sebuah judul penelitanyang selanjutnya dilakukan penelitian yang mendalam tentang Efektivitas Sumber Daya Manusia Balai Taman Nasional Wakatobi Terhadap Pengelolaan Kawasan Taman Nasional Wakatobi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif

dengan pendekatan kualitatif. Dalam pendekatan kualitatif yang terpenting adalah bagaimana menentukan informan kunci yang sarat informasi sesuai dengan fokus penelitian (Tanjung, 2007:63). Metode kualitatif dapat digunakan untuk mengungkap dan memahami sesuatu dibalik fenomena yang sedikitpun belum diketahui.

Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data interaktif, dengan teknik ini setelah data terkumpul akan dilakukan analisa melalui tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Masing- masing komponen dapat melihat kembali komponen yang lain sehingga data yang terkumpul akan benar-benar mewakili sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Pembahasan

Untuk menganalisis efektifitas sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara menelaah indicator-indikator tersebut, kemudian dijabarkan kedalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan pedoman wawancara, sehingga dari jawabannya akan diperoleh gambaran tentang Pemberdayaan SDM maupun Pengelolaan Taman Nasional Wakatobi. indikator-indikator tersebut nantinya akan dapat memberikan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi Pengelolaan Taman Nasional Wakatobi.

Pemberdayaan SDM dalam Pengelolaan Taman Nasional Wakatobi, dapat dilihat dari proses-proses pemberdayaan atau tolak ukur peningkatan kinerja pegawai. Maksud dilakukan pemberdayaan bukan untuk mencari-cari kesalahan, tetapi pelaksanaannya adalah

untuk menghindari terjadinya penyimpangan atau kesalahan-kesalahan dari pelaksanaan pekerjaan para pegawai agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut perlu ditunjang oleh adanya pengelolaan yang baik dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar atau pedoman baku yang telah ditetapkan dalam rencana semula. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya pelaksanaan Pemberdayaan SDM yang berdasarkan pada proses-proses pokok pemberdayaan SDM pada Balai Taman Nasional Wakatobi menganggap Pemberdayaan SDM memegang peranan penting dalam peningkatan Pengelolaan Taman Nasional Wakatobi. Peneliti mencoba untuk melihat masalah yang timbul dalam pelaksanaan Pemberdayaan SDM melalui proses-proses pokok pemberdayaan.

Balai Taman Nasional Wakatobi sebagai suatu organisasi yang memerlukan pelaksanaan Pemberdayaan SDM, dari tujuan organisasi tersebut dapat berjalan dengan rencana yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan harus didasarkan kepada latar belakang pendidikan dalam melaksanakan Pemberdayaan SDM agar sesuai dengan kemampuannya, sebab dari masing-masing pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan hal ini perlu untuk diketahui oleh Pimpinan (Kepala Balai) tentang latar belakang pendidikan pegawai dalam mengerjakan

pekerjaan secara optimal.

Pelaksanaan Pemberdayaan yang dilakukan pada Balai Taman Nasional Wakatobi apabila dihubungkan dengan proses-proses pokok pemberdayaan dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

a. Faktor menciptakan suasana/iklim yang baik

Dalam menciptakan suasana/iklim pada Balai Taman Nasional Wakatobi dilakukan agar para pegawai tidak merasa segan dan takut untuk berpendapat, karena setiap pegawai mempunyai hak untuk mengemukakan, mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, kami berusaha melakukan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian pekerjaan serta selalu memberikan pengarahan dan berusaha untuk tidak menekan para pegawanya, namun meskipun demikian kami menyadari beban berat akan tugas pegawai karna pelaksanaan tugas pengelolaan taman nasional harus berhadapan dengan gelombang air laut yang sewaktu-waktu dapat berubah dan menghadapi masyarakat tradisional yang menggunakan bahan-bahan kimia berbahaya yang dapat merusak keanekaragaman hayati dan ekosistem.

Tidak adanya pendayagunaan dalam menciptakan suasana yang baik pada Balai Taman Nasional Wakatobi, terbukti kurang adanya pengarahan dan petunjuk untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang pegawai tersebut, sedangkan untuk mengelola suatu organisasi atau instansi diperlukan adanya suasana kebersamaan dan

keserasian dalam penyelesaian tujuan, ini untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan terciptanya suasana/iklim yang baik akan menjauhkan terjadinya ketegangan dan perasaan tertekan dalam penyelesaian pekerjaan

b. Faktor Potensi atau Daya Pegawai

Potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai belum sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing, meskipun ada beberapa pegawai yang penempatannya tidak sesuai. Karena hal ini merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi seorang pegawai didalam melaksanakan segala tugas yang diberikan.

Balai Taman Nasional Wakatobi, peneliti telah menganalisis bahwa faktor potensi merupakan hal yang utama bagi seorang pegawai didalam melaksanakan segala tugas yang ada demi untuk memperbesar tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang ada dalam suatu badan usaha atau organisasi tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal, karena mengingat banyaknya persaingan kerja yang begitu ketat sehingga keunggulan kerja begitu diperhatikan oleh setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, maka pegawai yang memiliki potensi bagus sangat diharapkan dan dibutuhkan dalam dunia kerja.

c. Faktor Pemberdayaan atau Peraturan

Konsep Pemberdayaan SDM merupakan hal yang paling penting dan selalu diterapkan pada Kepala Balai Taman Nasional

Wakatobi tersebut, sehingga bila ada pegawai yang melanggar dari ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut akan mendapat sanksi berupa teguran baik secara lisan maupun tulisan, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun, serta pembebasan dari jabatan. Dan apabila sanksi-sanksi tersebut tidak diindahkan maka Pimpinan akan bertindak tegas dengan menskorsing pegawai yang melanggar peraturan tersebut.

Faktor konsep peraturan tersebut memang sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan dengan adanya sanksi-sanksi yang tegas maka diharapkan para pegawai bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal. Dan konsep pemberdayaan merupakan gagasan yang ingin menempatkan manusia itu sebagai subyek dari dunianya sendiri. Konsep pemberdayaan ini menekankan pada proses menstimulasi, mendorong dan memotivasi individu dari pegawai agar mempunyai kemampuan dan pemberdayaan yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Hal itu tentunya merupakan kesempatan bagi seorang pegawai untuk lebih berkembang, pegawai dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari Pimpinan, tentunya dalam organisasi yang memiliki

pemberdayaan. Setiap pegawai akan dihormati karena peranan penting mereka dalam menunjang keberhasilan organisasi, mereka memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas, organisasi yang mengupayakan pemberdayaan pada dasarnya mudah untuk diajak berusaha lebih keras, karena seluruh pola kerjanya darahkan pada sikap penuh tanggung jawab.

Namun pemberdayaan tidak timbul begitu saja hanya karena pimpinan memberitahu stafnya bahwa mereka sekarang telah diberi wewenang dan kemudian akan berhasil pada saat mereka bekerja. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus rencana untuk mengadakan pemberdayaan akan memberi dasar membentuk kejadian penting dan mengukur prestasi.

d. Perlindungan sistem penyangga kehidupan

Pengelolaan Balai Taman Nasional Wakatobi dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber daya manusia, baik kualitas maupun kuantitasnya mengakibatkan sistem kerja yang dibangun tidak baik sehingga mendorong ketidakjelasan pelaksanaan kegiatan yang harus dilaksanakan di tingkat resot/lapangan sehingga tugas pemberantasan *illegal fising* dan perambahan kawasan tidak berjalan dengan baik karena wilayah kerja yang begitu luas. Pegawai kesulitan dalam pemberantasan

illegal fising yang disebabkan keterbatasan sumberdaya manusia dan luasnya kawasan Balai Taman Nasional Wakatobi yang membuat pegawai selalu terlambat dalam upaya pencegahan *illegal fising* tersebut.

Pegawai Balai Taman Nasional Wakatobi harus dibekali dengan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam melakukan pemberantasan *illegal fising*, namun beban berat yang dihadapi dimana beban kerja yang besar sementara tugas dilapangan penuh tantangan, sementara untuk tugas yang berat itu membutuhkan fisik dan mental yang kuat apa lagi menghadapi masyarakat pesisir wakatobi yang selalu menggunakan bom ikan dalam melakukan aktivitas melaut

e. Pengawetan keanekaragaman hayati dan ekosistemnya

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam Pengawetan keanekaragaman hayati dan ekosistemnya yaitu kegiatan Monitoring dan evaluasi dampak aktivitas manusia terhadap keanekaragaman hayati dan ekosistemnya.

Ketergantungan masyarakat yang tinggi terhadap sumberdaya laut mendorong mereka untuk melakukan aktivitas yang merusak yang mampu mengancam keanekaragaman hayati dan ekosistem, hal tersebut membuat pegawai balai taman nasional wakatobi kesulitan dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap ekosistem dan keanekaragaman hayati, meskipun sosialisasi tentang arti pentingnya menjaga ekosistem dan keanekaragaman hayati sering dilakukan

monitoring dan evaluasi terhadap ekosistem dan keaneka ragaman hayati masih sulit dilakukan hal ini terjadi karena dukungan sumberdaya manusia tidak memadai dan kurangnya kesadaran masyarakat yang masih menggunakan cara-cara tradisional sering digunakan dalam aktivitas melaut.

f. Pemanfaatan secara lestari sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya

Salah satu kegiatan yang dilakukan dalam Pemanfaatan secara lestari sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya yaitu kegiatan Identifikasi dan pemanfaatan hasil laut pada zona-zona tertentu.

Proses Identifikasi dan pemanfaatan hasil laut tidak berjalan maksimal karena keterbatasan sarana dan prasarana penunjang yang terbatas disamping itu gelombang laut yang tidak menentu dimana membutuhkan pegawai yang memiliki kapasitas dan kuantitas yang memadai, sementara pada Balai Taman Nasional Wakatobi, ketersediaan sumberdaya manusia masih terbatas.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Faktor menciptakan suasana/iklim pada Balai Taman Nasional Wakatobi tidak berjalan dengan baik, terbukti tidak adanya pengarahan dan petunjuk untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidang pegawai. Sedangkan, Potensi

Pegawai merupakan hal yang utama bagi seorang pegawai didalam melaksanakan segala tugas yang ada demi untuk memperbesar tanggung jawabnya, sehingga tujuan yang ada dalam suatu badan usaha atau organisasi tersebut dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Basir, M. A. 2015. *Reformasi Birokrasi dalam Mengefektifkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Buton Utara*. Jurnal Sosio Sains, 4(1), 1-10.
- Handoko. 2003. *Pengantar manajemen*. BPFE. Yogyakarta
- Sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Pustaka Setia. Bandung
- Siagian. 2007. *Manajemen sumber daya manusia. cetakan ke-14*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*: PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, 2007, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi/Tesis, PPM*. Jakarta
- Wiratno, Ir., M.Sc., 2010. *Arah Pengelolaan Kawasan Konservasi Ke Depan. Makalah Pertemuan Koordinasi Pengelolaan Kawasan Konservasi Berbasis Resort di Makassar*. Kementerian Kehutanan, Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam

